

## PENGARUH SIKAP PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO

Nayni<sup>1</sup>, Adi Santoso<sup>2</sup>, Eka Destriyanto Pristi Ayuningtyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Corresponden: [adisantoso@umpo.ac.id](mailto:adisantoso@umpo.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this research is to find out whether there is an influence of professional attitude (x1) on teacher performance (y), the effect of work motivation (x2) on teacher performance (y), the effect of work discipline (X3) on teacher performance and to find out how much the influence of professional attitude (x1), the need for work motivation (x2) and work discipline (x3) jointly affect teacher performance (y). The method used in this study is the observation method, with a quantitative correlation and regression approach. The number of samples is 45 people taken from the teaching staff at SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. The data processing method uses multiple regression analysis. The results showed that the professional attitude variable (x1) had a significant influence on teacher performance (y) as evidenced by the coefficient of professional attitude variable (x1) with a t-test value of 3.225 > ttable 2.019, while the work motivation variable (x2) with a test value tcount is 3.924 which is greater than ttable 2.019, while the work discipline variable (x3) has a tcount test value of 3.583 > 2.019. Based on the f test shows that the probability value is <0.05, it can be said that there is a jointly significant influence between the independent variables on the dependent variable. This means that there is a positive influence between professional attitude (x1), work motivation (x2), work discipline (x3) on teacher performance (y). teacher performance. Based on the results of the analysis it can be concluded that together professional attitude, work motivation and work discipline have a significant positive influence on the performance of SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo teachers.*

**Keywords:** *teacher performance, professional attitude, work motivation and work discipline*

### 1. PENDAHULUAN

Menurut Alhusaini (2020) Pendidikan adalah salah satu cara individu untuk mengembangkan kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Sekolah merupakan tempat penyelenggaraan program pendidikan dan pengajaran, sehingga di khususkan untuk pengembangan watak dan kepribadian manusia yang mempunyai ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan tingkah laku sesuai dengan kebutuhan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, memiliki tujuan mengembangkan potensi sehingga menjadi manusia yang bertaqwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, inovatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini menjadi tugas berat bagi penyelenggaraan khususnya sekolah sebagai unit pelaksana, kedudukan sekolah yang demikian sangat penting menunjukkan bahwa sekolah harus ditingkatkan serta dikembangkan semaksimal mungkin baik secara kualitas dan kuantitas ini merupakan sebagai tanggung jawab pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat. Pendidikan adalah salah satu cara individu untuk mengembangkan kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya.

Hal tersebut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya, dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan. Menurut Rusmaini (2014) Pendidikan adalah sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis

dan konsisten berdasarkan berbagai landasan dasar untuk kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan.

Kualitas pendidikan dan lulusan sering dilihat bahwa peran guru sangat penting dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar-mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Oleh karena itu, tugas yang berat bagi seorang guru, pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Guru dalam tingkat pendidikan mempunyai fungsi yang sangat penting dan strategis dalam merencanakan, menyiapkan, menyelenggarakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Hal tersebut Guru ialah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan disekolah serta memiliki tugas dan fungsi ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Tugas dan fungsi sebagai pengajar merupakan menyalurkan bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan tugas dan fungsinya sebagai pendidik guru adalah membimbing serta membina anak didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, inovatif dan mandiri sesuai dengan amanat Undang-undang. Akan tetapi, untuk mengetahui keterlaksanaan tugas guru tersebut diperlukan adanya penilaian kinerja dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja guru tersebut.

Menurut Fattah dalam Dewi (2015), Kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru juga merupakan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam program pengajar, pelaksanaan dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru harus mencapai berdasarkan kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Kinerja guru dikatakan baik apabila guru mampu menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreatif dalam penyampaian pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen pada tugas mengajar, disiplin dalam kerja, serta menjadi panutan untuk siswa. Menurut Supardi (2014), Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Salah satu sikap yang sangat penting dimiliki oleh seorang guru ialah sikap profesional. Menurut pendapat Anwar (2020) mengemukakan bahwa sikap profesional keguruan merupakan sikap seorang guru dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi keguruan.

Berdasarkan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Tujuan kemampuan profesional guru untuk membantu guru dalam memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar guru, mengembangkan sikap profesional dalam pembelajaran. Oleh sebab itu pemimpin sekolah atau kepala sekolah mengadakan atau diadakan adanya seminar atau workshop, pelatihan atau training, kursus, pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif untuk meningkatkan kemampuan profesional guru.

Selain sikap profesional, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Hamzah dalam Pardede (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan adanya dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan itu semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin tinggi pula hasil kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah juga kerjanya. Jika para guru mempunyai motivasi

kerja yang tinggi maka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang terdapat atau berlaku pada sekolah agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Salah satu berhasil atau tidaknya sekolah ialah dengan adanya motivasi kerja guru..

Pendapat Sulistyono dan Wijayanto (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Guru harus mampu menerapkan kedisiplinan untuk dirinya dan anak didiknya. Serta guru harus mampu memberikan contoh yang baik sehingga mampu menerapkan kedisiplinan. Apabila seorang guru belum bisa atau mampu menerapkan kedisiplinan dengan baik, maka tidak akan berhasil kedisiplinan itu diterapkan pada siswa. Sehingga guru sebagai contoh terciptanya kedisiplinan siswa harus mampu menerapkan kedisiplinan guru dengan baik, terutama dalam kegiatan pembelajaran dan dalam perilaku siswa.

Menurut Enni (2013), terkait disiplin kerja menjelaskan terkadang bertolak belakang tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan, yakni masalah disiplin kerja sering terbengkalai di kalangan para guru, oleh karena itu dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: Kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada pada jam kerja, menunda pekerjaan, tidak masuk ke dalam kelas dengan tepat waktu dan pulang belum pada waktunya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Sikap Profesional**

Menurut Indrawan et al (2020) Profesional guru merupakan melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang diperoleh dari lembaga pendidikan serta sanggup menjalankan perannya sebagai guru, pengajar, pembimbingan, melatih, menilai, mengevaluasi, administrator dan sebagai pembina.

Menurut pendapat Anwar (2020) mengemukakan bahwa sikap profesional keguruan merupakan sikap seorang guru dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi keguruan.

### **2. Motivasi Kerja**

Menurut pendapat Wilson (2012) motivasi, berasal dari kata motif (motive). Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut pendapat Hasibun dalam Ardiana, (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut pendapat Rukmana (2018), mengemukakan bahwa motivasi kerja guru merupakan keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana. Maka hal ini, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan.

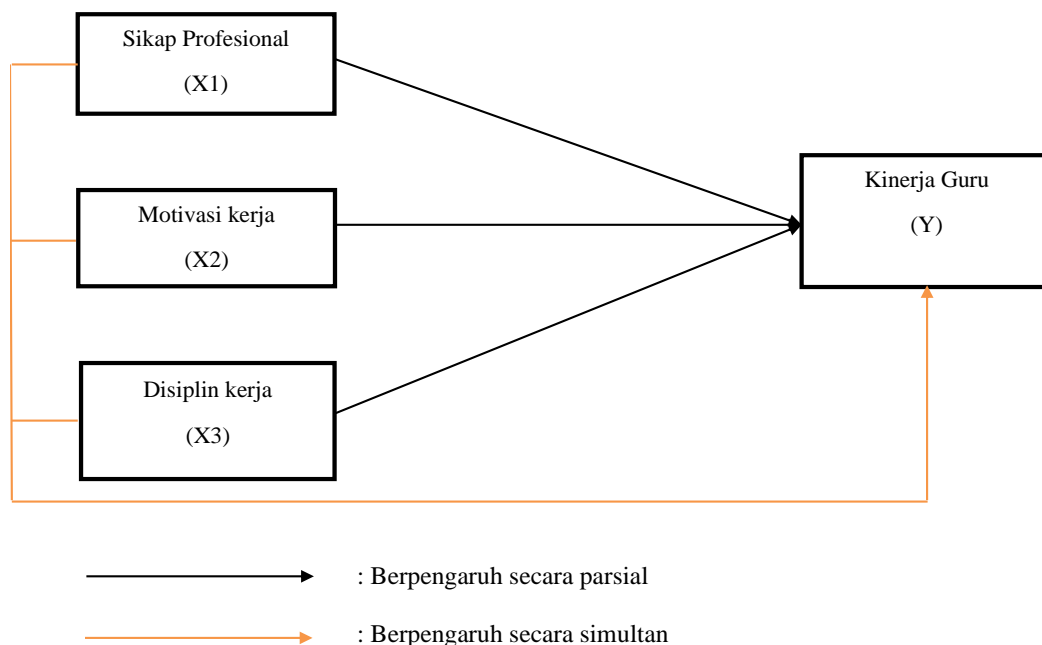
### **3. Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Rivai (2011) disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut pendapat peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil. Mendefinisikan disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku kesanggupan pegawai negeri untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan jatuh hukuman disiplin. Yang berarti disiplin kerja ialah suatu keperluan untuk menaati peraturan baik bentuk tulisan ataupun tidak tertulis.

#### 4. Kinerja Guru

Menurut pendapat Bangun (2012) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Menurut pendapat Hasibun (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut pendapat Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa kinerja adalah terjemahan dari performance yang artinya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

#### Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Sikap Profesional terhadap Kinerja Guru**

Menurut Panrang (2020) mengemukakan bahwa sikap profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya jika sikap profesional menjadi lebih baik maka kinerja guru juga cenderung meningkat, dan sebaliknya jika sikap profesional menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga cenderung menurun. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H01: Diduga Sikap Profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Ha1: Diduga sikap profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasibun (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H02 : Diduga penerapan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Ha2 :Diduga penerapan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Pendapat Sulistyono dan Wijayanto (2015) mengemukakan bahwa disiplin Kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H03 : Diduga penerapan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Ha3 : Diduga penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

### **4. Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti et al., (2021) yaitu “ Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”, penelitian ini menghasilkan kompetensi profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Sehingga penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H04 : Diduga Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Ha4 : Diduga Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

## **3. METODE PENELITIAN**

### **1) Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai Pengaruh Sikap profesional, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang berada Jln. Batara Katong, Kel. Nologaten, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo.

## 2) Populasi

Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Muhammadiyah Ponorogo yang berjumlah 45 guru.

## 3) Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dikarenakan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Maka, sampel dari penelitian ini adalah semua populasi dari guru yang ada di SMA Muhammadiyah Ponorogo sebanyak 45 guru.

## 4) Data Penelitian

### a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada respondennya yaitu guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang meliputi indikator-indikator pengaruh sikap profesional, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

### b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen yang berfungsi melengkapi data primer. Data sekunder bisa diperoleh melalui buku, jurnal, serta dokumen perusahaan berupa struktur organisasi, profil perusahaan, visi misi dan jumlah karyawan.

## 5) Teknik Pengambilan Data

### a) Observasi

Observasi merupakan salah satu pengumpulan data, bukan hanya mengukur sikap responden (wawancara dan kuesioner), akan tetapi juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi). Maka teknik ini digunakan dalam penelitian ditunjukkan studi tentang perilaku manusia, alur kerja, gejala alam dan dilakukan pada responden

### b) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan Dalam pengambilan data yang dilakukan dengan cara yakni responden diberikan sebuah pertanyaan dan pernyataan yang tertulis untuk dijawabnya.

Metode data yang digunakan dalam metode ini ialah skala *likert*. Dimana menurut pendapat Sugiyono (2017), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Adapun pengukuran yang digunakan dalam *likert* menggunakan angka 1 sampai 5 di mana:

Sangat tidak setuju (STS)	= Diberi skor 1
Tidak setuju (TS)	= Diberi skor 2
Netral (N)	= Diberi skor 3
Setuju (S)	= Diberi skor 4
Sangat Setuju (SS)	= Diberi skor 5

## 6) Definisi Operasional Variabe Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sikap Profesional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Mempengaruhi Kinerja Guru (Y).

(1) Sikap profesional guru (X1)

Menurut pendapat Anwar (2020), mengemukakan bahwa sikap profesional keguruan merupakan sikap seorang guru dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi keguruan.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur sikap profesional guru ialah sebagai berikut:

- (a) Memiliki keterampilan mengajar yang baik
- (b) Penguasaan teknologi
- (c) Menjadi teladan yang baik
- (d) Memiliki kepribadian yang baik

(2) Motivasi kerja (X2)

Menurut pendapat Rukmana (2018), mengemukakan bahwa motivasi kerja guru merupakan keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana. Maka hal ini, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan. Sedangkan arti dari motivasi kerja secara spesifik di jelaskan oleh Wahyu dalam Rahma et al. (2019), ‘motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien’.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi sebagai berikut:

- (a) Imbalan yang layak
- (b) Kesempatan untuk promosi
- (c) Memperoleh pengakuan
- (d) Keamanan bekerja

(3) Disiplin Kerja (X3)

Menurut pendapat Sulistyono dan Wijayanto (2015) mengemukakan bahwa disiplin Kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut pendapat Hasibun (2017) mengemukakan sebagai berikut :

- (a) Selalu mengisi daftar hadir
- (b) Kehadiran ditempat kerja
- (c) Ketaatan pada standar kerja
- (d) Tingkat kewaspadaan tinggi

b) Variabel Dependen (Y)

(1) Kinerja Guru (Y)

Menurut pendapat Hasibun (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Secara umum kinerja karyawan dapat di ukur melalui indikator-indikator dari kinerja karyawan menurut pendapat Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut:

- (a) Kualitas kerja
- (b) Inisiatif dalam bekerja
- (c) Kemampuan kerja
- (d) Komunikasi

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Menurut sugiyono (2014) persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + e$$

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

**a) Karakteristik Responden**

**(1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	22	48.9
	Perempuan	23	51.1
	Total	45	100.0

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022*

Dari hasil tabulasi berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, menunjukkan bahwa guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mayoritas yang berjenis kelamin adalah perempuan sebanyak 23 orang atau guru dengan persent 51,1%. Sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau guru dengan percent 48, 9%

**(2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 2. Usia

		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	14	31.1
	31-40 Tahun	17	37.8
	41-50 Tahun	6	13.3
	>51 Tahun	8	17.8
	Total	45	100.0

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022*

Dari hasil tabulasi berdasarkan uisa pada tabel diatas, menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mayoritas yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 guru dengan percent 37,8. Selain itu, diikuti guru yang berusia 20-30 tahun sebanyak 14 guru dengan percent 31, 1. Diikuti guru yang berusia >51 tahun sebanyak 8 orang dengan percent 17, 8. Dan terakhir guru yang berusia 41-50 tahun sebanyak 6 guru dengan percent 13,3.



(3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent
Valid	S1	27	60.0
	S2	18	40.0
	Total	45	100.0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari hasil tabulasi berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel diatas, menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mayoritas yang berpendidikan terakhir adalah S1 berjumlah 27 orang atau guru dengan percent 60,0, sedangkan guru yang berpendidikan S2 berjumlah 18 orang atau guru dengan percent 18,0.

(4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	<1 Tahun	2	4.4
	1-5 Tahun	9	20.0
	5-10 Tahun	20	44.4
	>10	14	31.1
	Total	45	100.0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari hasil tabulasi berdasarkan lama bekerja pada tabel diatas, menunjukkan bahwa guru yang bekerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mayoritas lama bekerja dari 5-10 tahun berjumlah 20 orang atau guru dengan percent 44,4, selain itu diikuti lama bekerja > 10 berjumlah 14 orang atau guru dengan percent 31,1, dan selain itu lama bekerja guru dari 1-5 tahun berjumlah 9 orang atau guru dengan percent 20,0. Terakhir lama bekerja guru < 1 tahun adalah berjumlah 2 orang atau guru dengan percent 4,4.

2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel .5 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Valid
Sikap Profesi (X1)	X1.1	0,811	0,294	Valid
	X1.2	0,757	0,294	Valid
	X1.3	0,833	0,294	Valid
	X1.4	0,816	0,294	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,733	0,294	Valid
	X2.2	0,8,77	0,294	Valid
	X2.3	0,927	0,294	Valid

	X2.4	0,707	0,294	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,847	0,294	Valid
	X3.2	0,906	0,294	Valid
	X3.3	0,708	0,294	Valid
	X3.4	0,790	0,294	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,702	0,294	Valid
	Y.2	0,707	0,294	Valid
	Y.3	0,5,55	0,294	Valid
	Y.4	0,802	0,294	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari hasil tabulasi uji validitas pada tabel diatas, bahwa dapat dilihat dari variabel Pengaruh Sikap profesional (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) dan Kinerja guru (Y) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,294. Item dalam penelitian ini sebanyak 16 butir pertanyaan dapat dinyatakan valid. Artinya bahwa item pernyataan kuesioner pada penelitian ini layak digunakan karena mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteri a	Keterang an
Sikap Profesional (X1)	0,820	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,819	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,819	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,772	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil tabulasi uji validitas pada pada tabel diatas, dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha* dari variabel Pengaruh Sikap profesional (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) dan Kinerja guru (Y) lebih besar dari nilai Kriteria 0,6. Artinya bahwa semua item pada pernyataan kuesioenr penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Semua item pernyataan kuesioner dinyatakan konsisten dalam pengukuran dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikoleniaritas

Tabel 7. Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Persepsi Kualitas (X1)	,995	1,005
Brand Identity (X2)	,539	1,854
Brand Trust (X3)	,538	1,860

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai toleransi dan variabel Sikap profesional (X1) dalam penelitian ini sebesar 0,995 lebih besar dari 0,01 ( $0,995 > 0,01$ ) sedangkan nilai VIF sebesar 1,005 lebih kecil dari 10 ( $1,005 < 10$ ). Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

b) Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kriteria
Persepsi Kualitas (X1)	,622	>0,05
Brand Identity (X2)	,286	>0,05
Brand Trust (X3)	,173	>0,05

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas pada tabel diatas, memiliki nilai signifikan diatas 0,05 artinya bahwa variabel Sikap profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja baik secara parsial maupun serempak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel abresidual. Artinya bahwa hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

c) Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21252113
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.090
	Positive	.070
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil uji Normalitas pada tabel diatas, terdapat nilai pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa nilai sig. 0,863. Mengacu bahwa pada taraf signifikan uji 0,05 maka dapat dibandingkan  $0,863 > 0,05$ . Artinya bahwa variabel tersebut berasal dari populasi dari berdistribusi normal.

#### 4. Hasil Analisis Data

##### a) Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Unstandardized		T	Sig.
		Coefficient	Std. Error		
1	(Constant)	.271	1.727	.157	.876
	Sikap Profesional	.245	.076	.270	3.225 .002
	Motivasi Kerja	.371	.094	.446	3.924 .000
	Disiplin Kerja	.366	.102	.408	3.583 .001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Persamaan regresi linier berganda pengaruh Sikap profesional (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,271 + 0,245 X_1 + 0,371 X_2 + 0,366 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas menggambarkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,271 bahwa ketika variabel bebas Sikap profesional (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) tidak ada 0 maka nilai variabel terikat Kinerja guru (Y) sebesar 0,271
- Nilai koefisien sikap profesional (X1) bernilai positif sebesar 0,245 artinya apabila variabel Sikap profesional (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja guru juga mengalami kenaikan sebesar 0,245 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,371. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,366 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,366. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja juga meningkat
- sebesar 0,366 dibandingkan dengan variabel-variabel yang lainnya.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845a	.714	.693	1.25610

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Sikap Profesional, Motivasi Kerja

Sumber:

Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel 4.19 hasil koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R square (R<sup>2</sup>) 0,714 atau 71,4 %. “Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan dari variabel (sikap profesional, motivasi kerja, disiplin kerja) terhadap naik turunnya variabel dependen (kinerja guru) sebesar 71,4 % . Sedangkan sisanya sebesar 28,6 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Tabel 12. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.271	1.727		.157	.876
	Sikap Profesional	.245	.076	.270	3.225	.002
	Motivasi Kerja	.371	.094	.446	3.924	.000
	Disiplin Kerja	.366	.102	.408	3.583	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji T pada masing-masing variabel yaitu:

1. Pengaruh sikap profesional secara parsial terhadap kinerja guru
2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru

Menunjukkan bahwa:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- b) Nilai signifikan <0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

b) Uji F (Simultn)

Tabel 13. Uji F (Simultan)

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.222	3	53.741	34.061	.000a
	Residual	64.689	41	1.578		
	Total	225.911	44			

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Sikap profesional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji F pada dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan

## PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sikap profesional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Adapun hasil analisis pada penelitian dengan menggunakan program SPSS Versi 18 dapat dijelaskan dibawah ini:

### 1. Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Kinerja Guru

Menurut pendapat Anwar (2020) mengemukakan bahwa sikap profesional keguruan merupakan sikap seorang guru dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan membutuhkan pendidikan profesi keguruan. Sikap profesional sebagai pendorong bagi setiap individu guru dalam melaksanakan pengajaran.

Guru memiliki sikap profesioanl akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Oleh karena itu, sikap profesional sangat penting perlu diperhatikan bagi setiap guru di SMA Muhammadiyah Ponorogo karena guru akan mudah melaksanakan proses mengajar dikelas sehingga siswa lebih muda memahami materi yang disampaikan oleh guru. Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Wahyan Sudika *et, al* (2018) terdapat pengaruh sikap profesional terhadap kinerja guru. Menurut Kristiawan (2018) guru yang profesioanl senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan senantiasa untuk mengupdate kompetensi yang dimiliki.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Sikap profesional terhadap kinerja guru sebesar 0,245 dan nilai signifikan 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,225 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,019 ( $3,225 > 2,019$ ). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Sikap profesioanl guru maka akan semakin meningkat kinerja guru.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut pendapat Hasibun dalam Ardiana, (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja muncul dari sendiri maupun dari orang lain. Guru yang memiliki kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi yang tinggi dimiliki oleh guru akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sekolah. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting bagi setiap para guru dalam melaksanakan proses mengajar.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Slamet Riyadi & Aria Mulyapradana (2017) tentang motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Rahayu, *et al* (2019) karyawan perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,371 dan nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,924 lebih besar dari  $t$  tabel 2,019 ( $3,924 > 2,019$ ). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi guru dalam mengajar maka akan semakin meningkat kinerjanya. Oleh karena itu, motivasi guru penting perlu diperhatikan agar mereka tetap semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan sekolah.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pendapat Sulistyio dan Wijayanto (2015) mengemukakan bahwa Disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting bagi setiap individu terutama bagi seorang guru karena bila guru terbiasa dengan sikap disiplin maka siswa pun juga ikut disiplin. Guru yang memiliki sikap disiplin akan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dari pada guru yang tidak disiplin. Maka dari itu pentingnya sikap disiplin perlu diterapkan di sekolah.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Kania Teja Utari & Rasto (2019) tentang disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah. Menurut Tumilaar (2015) menjelaskan bahwa disiplin sebagai sebuah proses yang akan mengarahkan dan mengedalikan kepentingan yang digerakan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,366 dan nilai signifikan 0,001 ( $0,001 > 0,05$ ). Dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,853 lebih besar dari  $t$  tabel 2,019 ( $3,853 > 2,019$ ). Maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa bila guru Disiplin dengan baik maka akan mudah menyelesaikan tugasnya sehingga akan meningkat hasil kinerjanya.

### 4. Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji Simultan pada variabel *independen* antara lain: Sikap profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki nilai  $f$  sebesar 34,061 dan nilai signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) sedangkan nilai  $f$  tabel sebesar 2,83. Maka nilai  $f$  tabel lebih besar dari pada  $f$  hitung ( $34,061 > 2,83$ ). Artinya bahwa dapat disimpulkan variabel Sikap profesional,

Motivasi kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja guru karena meningkatnya Sikap profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja pada SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Sikap profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Dari uraian penjelasan diatas, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Variabel Sikap profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Artinya semakin tinggi nilai Sikap profesional 0,245 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,245, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
2. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Artinya semakin tinggi nilai Motivasi kerja 0,371 maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,371, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
3. Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Artinya semakin tinggi nilai Disiplin kerja 0,366. maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,366. dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
4. Pada hasil uji simultan pada variabel Sikap profesional, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. I. (2017). *Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(1).
- Ahmad, R. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat*. Jumant, 11(2), 137-146.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2166-2172.
- Anwar, A. S. (2020). *Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang*. Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 147-173.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17(02).
- Bangun Wilson (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



- Dewi, I. A. K. S., Yudana, I. M., & Dantes, G. R. (2014). *Kontribusi Sikap Profesional Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Abiansemal*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 5(1).
- Dewi, R. S. (2018). *Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 25(1), 150-159.
- Dewi, T. A. (2015). *Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro, 3(1).
- Rukmana, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1), 81-98.